

**IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PENGUSAHA TERHADAP PEMENUHAN
HAK-HAK REPRODUKSI REPRODUKSI SALES PROMOTION GIRL DI
DEPARTEMENT STORE**

(Studi Kasus di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang)

Armahadi Effendi

Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Artikel ini membahas mengenai dua masalah. Masalah pertama yang dibahas adalah mengenai bagaimana pemenuhan hak-hak reproduksi reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang di implementasikan oleh pengusaha dan masalah kedua adalah apa yang menjadi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

Di dalam artikel ini fokus penelitiannya adalah hak reproduksi pekerja wanita dan juga membahas perbandingan antara implementasi pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang dengan peraturan yang mengatur mengenai hak-hak reproduksi Sales Promotion Girl . Dari perbedaan tersebut didapatkan suatu ketidaksesuaian antara implementasi yang dilakukan MDS dengan regulasi yang mengatur.

Ketidaksesuaian implementasi pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang disebabkan dengan adanya faktor penghambat dan dipengaruhi oleh beberapa hal. Dalam hal implementasi suatu peraturan dalam hal ini adalah pemenuhan hak-hak reproduksi Sales Promotion Girl sangat erat kaitannya dengan penegakan hukum. Untuk menjalankan peagakan hukum dipengaruhi oleh beberapa hal.

Kata Kunci: Hak Reproduksi, *Sales Promotion Girl*, Implementasi

ABSTRACT

This article discusses the two issues. The first issue discussed was about how the fulfillment of the rights of Sales Promotion Girl at the Matahari Department Store Large Market Malang implemented by employers and the second issue is what is the supporting factors and obstacles in implementing the fulfillment of the rights of Sales Promotion Girl at Matahari Department Big Market Store Malang.

In this article the focus of his research is the reproductive rights of women workers and also discuss comparisons between the implementation of the fulfillment of the rights of Sales Promotion Girl at the Matahari Department Store Large Market Malang with the regulations governing the rights of Sales Promotion Girl. The differences obtained a mismatch between the implementations performed with regulations governing MDS.

Incompatibility implementation fulfilling the rights of Sales Promotion Girl at the Matahari Department Store Large Market Malang due to the presence of inhibitory factor and is influenced by several things. In terms of the implementation of a rule in this case is the fulfillment of the rights of Sales Promotion Girl is closely associated with law enforcement. To run peagakan law is influenced by several things.

Keywords: Reproductive Rights, Sales Promotion Girl, implemented

A. PENDAHULUAN

Dalam sektor formal yang banyak digeluti oleh buruh perempuan seperti di Departement Store (Selanjutnya disebut Dept.Store) jika melihat sejarah Dept.Store pertama yang ada di dunia terletak di Inggris yaitu Bennett's Department Store didirikan pada tahun 1734.¹Sedangkan di Indonesia sendiri Matahari Departement Store (selanjutnya disingkat MDS) yang merupakan sebuah jaringan Dept.Store terbesar dan pertama di Indonesia yang memiliki 79 jaringan toko yang tersebar di seluruh Indonesia, MDS sudah memulai kegiatan usahanya pada tahun 1958 dari sebuah toko di Kawasan Pasar Baru Jakarta. Seiring perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang berdampak kepada perubahan gaya hidup dan kebutuhan masyarakat, tahun 1972 Matahari menjadi pelopor konsep Dept.Store di Indonesia dan menambah toko pertama di luar Jakarta yaitu Sinar Matahari Bogor pada tahun 1980 dan kemudian sekarang sudah menjadi Dept.Store terbesar di Indonesia.²

Strategi pemasaran yang tepat untuk mendorong penjualan di kebanyakan Dept.store termasuk di MDS adalah dengan menggunakan *Sales Promotion Girl* (selanjutnya disingkat SPG). *Sales promotion* adalah salah satu dari 7 aspek dalam Pemasaran (*marketing*). Pemasaran dengan sistem *Sales Promotion* dapat langsung menjadi jembatan antara produsen dan konsumen dalam berinteraksi (*direct marketing*).³

Dalam dunia pemasaran sebenarnya ada *Sales Promotion Pria* atau yang sering disebut *Sales promotion Boy* (selanjutnya disebut SPB), tetapi pada perkembangannya SPG atau Sales Promotion Girl adalah bagian yang tidak mungkin terpisahkan dari sebuah sistem pemasaran perusahaan penyedia barang produksi karena mempunyai nilai tambah daripada SPB. SPG diibaratkan ujung tombak untuk memperkenalkan produk atau jasa yang ditawarkan kepada masyarakat atau calon konsumen. Karena akan berhadapan langsung dengan end user dan retailer atau pengecer, hal ini membuat sangat penting bagi seorang SPG untuk menguasai dan memahami suatu produk atau jasa yang ditawarkan. Penjelasan manfaat produk atau jasa dari seorang SPG sangat

¹ www.iads.org (official Internasional association of Departement store) diakses tanggal 9 Oktober 2012

² Berdasarkan profil Matahari dept store di Peraturan Perusahaan tahun 2010-2012

³ Petrus G.Hartono. *Sales Power*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta 2009, hlm. 146

menentukan penilaian calon pelanggan terhadap produk atau jasa dan citra perusahaan. Menurut Ricardo Semler “*Sales Promotion Girl adalah seorang perempuan yang direkrut oleh perusahaan untuk mempromosikan produk*” dan *Sales Promotion Girl merupakan suatu profesi yang bergerak dalam pemasaran atau promosi suatu produk.*⁴ Profesi ini biasanya memakai wanita yang mempunyai karakter fisik yang menarik sebagai usaha untuk menarik perhatian konsumen”

Di Matahari Department Store terdapat tiga jenis hubungan kerja yaitu pegawai tetap, pegawai kontrak dan pegawai titipan. Pegawai titipan adalah pegawai yang direkrut melalui sistem tes dan masa pelatihan (*training*) oleh MDS atas permintaan supplier barang yang menaruh barangnya untuk dijual di MDS. Barang yang ada di gerai MDS terbagi atas 2 bagian yaitu barang milik Matahari seperti merk Nevada, Connexion, T-Shirt, Cole dan barang titipan supplier seperti Lea, Levis, Triset Shoes, Wrangler dan merk lainnya yang pembagian hasilnya sesuai kesepakatan supplier dan pihak management MDS. Tidak hanya barang yang dititipkan oleh Matahari tetapi juga SPG, dalam hal ini yang perlu di soroti adalah perlindungan hak-hak reproduksi buruh perempuan seperti SPG titipan masih kurang, karena SPG tersebut merasa telah direkrut oleh MDS tetapi digaji oleh supplier dan sering terjadi ketimpangan antara SPG MDS dan SPG titipan dalam menuntut hak-hak reproduksinya.⁵ SPG titipan juga sering kebingungan dalam memperoleh hak-hak reproduksinya sebagai buruh perempuan seperti hak cuti haid, cuti kehamilan, dan jika terjadi kecelakaan kerja, SPG tersebut bingung karena harus kemana untuk meminta haknya tersebut apakah harus ke MDS atau ke supplier, terlebih lagi tidak ada perjanjian tertulis antara SPG titipan dan supplier.⁶ Bahkan SPG MDS yang hubungan kerjanya sudah jelas masih sulit dalam meminta hak-hak reproduksinya seperti cuti haid karena kekhawatiran akan dipecat atau dipotong gajinya.⁷

Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita khususnya diatur dalam pasal 76-84 yang secara garis besar mensyaratkan perlindungan bagi buruh perempuan seperti

⁴ Ricardo Semler. *Revolusi Bisnis*, PT Mizan Pustaka. Bandung, 2010, hlm. 236

⁵ Hasil pra-survey dengan SPG supplier PT Bina Citra Karisma Sejati (supplier Triset shoes) di MDS Pasar Besar Malang

⁶ Hasil pra-survey dengan asisten manajer MDS Pasar Besar Malang

⁷ Hasil pra-survey dengan SPG di MDS Pasar Besar Malang

Pekerja perempuan berumur di bawah 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23.00 – 07.00, pengusaha dilarang mempekerjakan wanita hamil yang menurut keterangan dokter membahayakan kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya jika bekerja antara jam 23.00 – 07.00 dan perlindungan reproduksi seperti disaat perempuan dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari 1 dan 2 pada waktu haid, Pekerja perempuan berhak cuti 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak cuti 1,5 bulan, pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja, setiap pekerja wanita berhak mendapatkan upah penuh meskipun dalam waktu istirahat karena hak reproduksinya. Pekerja wanita di Indonesia saat ini 35,37% angkatan kerja .

Dalam sektor formal maupun informal, jumlah perempuan yang bekerja di sektor ini sebanyak 39,95 juta jiwa (data BPS 2011) dan ± 25 juta (15-45 tahun) berada dalam usia reproduksi, jadi urgensi dalam pemenuhan hak-hak reproduksi SPG ini di fokuskan pada hak reproduksi karena besarnya jumlah pekerja perempuan yang bekerja di usia reproduksi. Terlebih lagi di MDS Pasar Besar Malang mempunyai ketentuan bahwa usia minimal masuk di MDS adalah 20 tahun dan usia maksimal adalah 25 tahun⁸ yang merupakan usia terbaik dalam reproduksi dan merupakan usia ideal kehamilan terjadi di usia reproduksi, yakni usia 25-35 tahun. Menurut dr. Damar Pramusinto, SpOG, ahli fetomaternal dari FKUI/RSCM, di usia 25-35 tahun secara fisik sangat ideal untuk menikah dan hamil karena di usia ini fungsi organ reproduksi masih optimal⁹.

Perlindungan hak-hak reproduksi SPG MDS maupun SPG “titipan” di dunia kerja, khususnya dalam usaha sektor jasa patut dicermati, terlebih lagi mayoritas pekerja di MDS adalah perempuan yang dapat diambil contoh di MDS Pasar Besar Malang jumlah keseluruhan pekerja baik kontrak maupun tetap sebanyak 452 orang dan sebanyak 326 adalah pekerja perempuan¹⁰

Jadi walaupun secara nomatif buruh perempuan yang telah bekerja telah dilindungi haknya, namun penting untuk mengkaji apakah dalam praktek terpenuhi hak-hak

⁸ Hasil pra-survey dengan HRD PT.Miami Bestman (supplier)

⁹ www.health.kompas.com diakses tanggal 10 januari 2013

¹⁰ Hasil pra-survey dengan asistem manajer MDS Pasar Besar Malang

reproduksinya khususnya hak reproduksi. Dari hasil pengkajian tersebut, penulis menuangkannya dalam sebuah artikel yang diberi judul ***“Implementasi Kewajiban Pengusaha Terhadap Pemenuhan Hak Hak Reproduksi Sales Promotion Girl di Departement Store (Studi Kasus di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang)”***

B. PERMASALAHAN

Pembahasan dalam artikel ini, berfokus pada, implementasi kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi Sales Promotion Girl, maka berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanapemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang diimplementasikan oleh pengusaha?
2. Apa yang menjadi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang?

C. METODE

Artikel ini disusun dari penelitian yang dilakukan penulis, dimana Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris yakni penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yakni pendekatan penelitian hukum yang didasarkan pada aturan-aturan hukum yang berlaku dan dengan pemngamatan, wawancara ataupun penyebaran angket. Di dalam penelitian ini terdapat 2 jenis data yaitu,:

a. Data primer

Data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil penelitian di lokasi dan juga hasil wawancara yang dilakukan secara langsung dengan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya sebagai pedoman terhadap pihak-pihak yang berkepentingan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan seperti dari pengalaman SPG dalam pemenuhan hak-hak reproduksinya, pengalaman Pengusaha (Managerial Matahari Departement Store Pasar Besar Malang) dalam memenuhi hak-hak reproduksi SPG,

pengalaman Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang dalam mengawasi pemenuhan hak-hak reproduksi SPG dan pengalaman Suplier di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang dalam memenuhi hak-hak reproduksi SPG “titipan”.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menjelaskan suatu masalah yang diperoleh dari luar obyek tetapi masih berhubungan dengan tema penelitian ini seperti dokumen kuitansi pembayaran upah dari Matahari Departement Store Pasar Besar Malang ke SPG, kuitansi pembayaran dari Suplier ke SPG, daftar hadir SPG, Perjanjian antara Matahari Departement Store Pasar Besar Malang dengan Suplier dan Hasil pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, studi kepustakaan antara lain peraturan perundang-undangan, dokumen, hasil penelitian dan internet.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya diolah menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan memperhatikan data primer dan sekunder hasil penelitian kemudian dikelompokkan, dihubungkan dan dibandingkan dengan ketentuan hukum yang berkaitan dengan Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Departement Store.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yang diteliti, sehingga dapat diusulkan cara-cara untuk meminimalisir pelanggaran pengusaha atas Pemenuhan Hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Departement Store

D. PEMBAHASAN

Sebagai perusahaan yang banyak memperkerjakan mayoritas pekerja perempuan MDS Pasar Besar Kota Malang dengan jumlah keseluruhan pekerja baik kontrak maupun tetap sebanyak 452 orang dan sebanyak 326 adalah pekerja perempuan MDS berupaya memenuhi hak reproduksi SPG. Menurut managerial MDS pihaknya telah memberikan hak-hak reproduksi reproduksi SPG yang berupa:

1. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti haid SPG di MDS
2. Pelaksanaan pemenuhan hak khusus pada saat hamil SPG di MDS

3. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti keguguran SPG di MDS
4. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti melahirkan SPG di MDS
5. Pelaksanaan pemenuhan hak kesempatan menyusu SPG di MDS

Dari pelaksanaan pemenuhan hak-hak reproduksi Sales Promotion Girl yang dilakukan MDS terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak reproduksi pekerja perempuan, perbedaan tersebut antara lain:

1. Pelaksanaan pemenuhan cuti haid

Sesuai dengan UU no. 13 tahun 2003 pasal 81 pekerja perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahukannya kepada manajemen perusahaan, maka dia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dalam masa menstruasinya:

“Pasal 81 ayat (1):Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

“Pasal 81 ayat (2)Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

Dan dalam peraturan perusahaan MDS tahun 2013 pasal 25 juga telah melindungi hak cuti haid bagi SPG di MDS yaitu menerangkan bahwa:

“(1) Karyawan wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan atau lemah secara fisik, tdiak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”

(2) Karyawan waita yang mengajukan ijin cuti haid harus memberitahukan pengajuan ijin tersebut secara tertulis kepada bagian personalia/SDM melalui atasannya”

Tetapi dalam pelaksanaan di MDS Pasar Besar Kota Malang, menurut Wahyu Pamungkas (HRD MDS) cuti haid tidak perlu diambil karena sudah ada obat pereda nyeri haid seperti Kiranti.

“Hak cuti haid tidak pernah diberikan, melainkan pihak MDS Pasar besar Kota Malang memberikan perlakuan khusus bagi SPG yang mengalami nyeri haid pada hari pertama dan kedua dengan cara memberikan kesempatan istirahat dan memulangkan lebih awal jika SPG merasa kesakitan karena nyeri haid”

Pernyataan Wahyu Pamungkas kontradiksi dengan keterangan yang diberikan oleh 4 sampel SPG (2 SPG suplier dan 2 SPG MDS) yang menerangkan tidak ada perlakuan khusus bagi SPG yang haid kecuali SPG tersebut telah merasa sangat kesakitan, Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Nia (SPG Point one):

“Saya tidak tahu mas jika ada cuti seperti itu (cuti haid), ya pokoknya mas klo gak sampe geblak (pingsan) tidak akan dipulangkan sama pak wahyu dulu jika hari pertama atau kedua merasa dilepen (nyeri haid)”

2. Pelaksanaan pemenuhan hak khusus bagi pekerja yang hamil

Perlindungan hukum terhadap *Sales Promotion Girl* yang sedang Hamil telah diakomodir sejak tahun 2000 oleh PBB yang terdapat dalam Konvensi tentang Perlindungan Wanita Hamil Pasal 3 (Konvensi Nomor 183):

“1. Wanita untuk siapa Konvensi berlaku, setelah menunjukkan keterangan medis yang menyatakan perkiraan tanggal melahirkannya, berhak untuk mendapatkan cuti hamil.

Dalam pelaksanaan di MDS Pasar Besar Kota Malang pihak managerial menyatakan sudah mengakomodir dengan memberikan seragam khusus bagi SPG yang hamil, istirahat lebih awal atau pemulangan lebih awal dan tidak memakai hak tinggi (*highheels*) saat bekerja, tetapi dari pengakuan SPG menyatakan bahwa hak khusus bagi SPG hamil hanya diberikan kepada SPG yang senior (berumur 30 tahun keatas) atau SPG yang telah bekerja lama di MDS.

Hal ini berarti bahwa MDS bersikap diskriminasi terhadap SPG yang masih junior atau muda dan bertentangan dengan pasal 11 Undang-undang Nomor 7 tahun 1984 yang mewajibkan pengusaha dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan yang hamil tidak terkecuali untuk SPG yang masih muda dan Konvensi tentang Perlindungan Wanita Hamil Pasal 3 lebih jauh lagi melindungi pekerja perempuan yang hamil dengan mensyaratkan memberikan cuti hamil pada saat umur kehamilan mencapai 6

bulan demi kesehatan kehamilan, tetapi dalam pelaksanaannya pihak MDS malah memecat SPG yang kedapatan telah hamil tua (4 atau 5 bulan kehamilan).

Pemberian perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan yang hamil juga harus ditunjang dengan fasilitas jamsostek yang memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan, tetapi dalam implementasinya berdasarkan 4 sampel SPG yang diwawancarai tidak satupun yang mempunyai kepersetaan jamsostek.

3. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti keguguran

Keguguran adalah berhentinya kehamilan sebelum usia kehamilan 20 minggu yang mengakibatkan kematian janin. Pemenuhan hak cuti keguguran telah diakomodir oleh undang-undang yang menjadi dasar dalam proses penegakan hukum, penegakan hukum dari sisi undang-undang yang tidak ada ketidakjelasan kata di dalam undang-undang mengakibatkan kesimpang-siuran di dalam penafsiran serta penerapannya. Dari sisi undang-undang sudah jelas bahwa cuti keguguran harus dilindungi sesuai dengan Pasal 82 (2) undang-undang No. 13 Tahun 2003:

“Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”

Menurut HRD MDS Pasar Besar Kota Malang permohonan cuti keguguran jarang dilakukan oleh SPG karena memang jarang ada SPG yang mengalami keguguran, terlebih lagi dari pernyataan Ferri (SPG Suplier) gaji akan dipotong jika mengajukan cuti tersebut padahal dalam pasal 84 undang-undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 (cuti keguguran) berhak mendapat upah penuh.

4. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti melahirkan

Peraturan yang melindungi Pemenuhan Hak cuti Melahirkan sudah ada dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 (1):

“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.

Kaidah hukum dapat berlaku efektif apabila memenuhi syarat keberlakuan dalam aspek yuridis, sosiologis dan filosofis.¹¹ Dalam aspek yuridis (didasarkan pada kaidah hukum diatasnya) dan Filosofis (berdasrkan cita-cita hukum di dalam kaidah hukum yang lebih tinggi)¹² kaidah hukum tentang kesempatan cuti untuk pekerja wanita karena melahirkan telah sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28H ayat (1) yang menjelaskan bahwa Setiap orang berhak mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Dari aspek sosiologis dikatakan efektif jika dapat dipaksakan oleh penguasa atau kaidah tersebut berlaku karena ada pengakuan dari masyarakat. Masyarakat dalam hal cuti melahirkan termasuk juga SPG yang diwawancarai seperti Ferry dari Bestman mengatakan:

“saya senang kalau memang ada peraturan yang memperbolehkan pekerja seperti saya dapat cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan, tetapi saya tidak mengetahui kalau ada peraturan seperti itu”

Di dalam Konvensi tentang Perlindungan Wanita Hamil Pasal 3 (Konvensi Nomor 183) lebih jauh lagi mengemukakan bahwa cuti melahirkan harus dilaksanakan jauh-jauh hari sebelum pekerja wanita melahirkan:

“(4). Cuti sebelum tanggal melahirkan yang diperkirakan harus diperpanjang selama masa antara tanggal melahirkan yang diperkirakan dan tanggal melahirkan yang sebenarnya dan masa cuti wajib yang dijalani setelah

¹¹ I Made Arya Utama, Op.cit , hlm. 56

¹² Zainudin Ali, Op.cit hlm.62

melahirkan tidak boleh dikurangi karena adanya perbedaan ini.

5. Pelaksanaan pemenuhan hak kesempatan menyusui

Kaidah hukum yang mengatur tentang Hak menyusui bagi pekerja wanita telah ada dalam berbagai peraturan mulai dari konvensi Konvensi ILO no 183 th 2000 (Maternity Protection Convention) Pasal 10 mengenai Ibu Menyusui, Perempuan harus diberi hak istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya. Istirahat menyusui atau pengurangan jam kerja harian harus dihitung sebagai jam kerja dan dibayar.

Adalah kewajiban negara untuk menjamin terpenuhinya hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28H tersebut. Salah satu isu kesehatan yang penting adalah menyangkut kesehatan organ-organ reproduksi wanita sebagai pemenuhan hak-hak reproduksi. Kondisi reproduksi sehat dapat tercapai bila masyarakat dan negara dapat memberikan perhatian dan penghormatan terhadap pemenuhan kebutuhan dan hak-hak reproduksi reproduksi tersebut.

“ Hak reproduksi mencakup hak-hak reproduksi asasi manusia yang tertentu yang sudah diakui dalam hukum nasional.....hak-hak reproduksi reproduksi untuk mencapai standar tertinggi kesehatan seksual dan reproduksi”

Dan juga dikuatkan dengan Pasal 128 UU Kesehatan RI No 36 Th 2009: *“setiap bayi berhak mendapatkan ASI sejak dilahirkan sampai 6 bulan, kecuali atas indikasi medis”*

Peraturan teknis juga sudah dikelurakan oleh pemerintah yaitu melalui Peraturan Pemerintah tentang Pemberian ASI Eksklusif No 33 Th 2012 pasal 30:

“Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI Eksklusif. Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan”

Faktor masyarakat adalah salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas hukum, jika peraturan sudah baik tetapi warga masyarakat tidak mematuhi maka peraturan tersebut tidak akan efektif¹³. Pihak Managerial MDS Pasar Besar Malang, Managerial Suplier dan SPG sepatutnya melaksanakan peraturan yang berkaitan dengan pemberian kesempatan menyusui bagi pekerja perempuannya yang sudah diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 83 dan SKB 3 menteri Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja.

.UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mensyaratkan perlindungan hak menyusui yang terdapat dalam pasal 83:

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Peraturan teknis (SKB 3 Menteri) juga telah dibuat dan seharusnya Matahari Departement Store wajib menerapkan hasil dari Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Dan Menteri Kesehatan Nomor 48/Men.Pp/Xii/2008, Per.27/Men/Xii/2008, Dan 1177/Menkes/Pb/Xii/2008 Tahun 2008 Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja. Output dari SKB ini sebenarnya perusahaan seharusnya menyediakan Ruang Laktasi di tempat kerja, pada pasal 3 ayat 2 hanya mengatur hal sebagai berikut :

- (2) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertugas dan bertanggung jawab:
1. mendorong pengusaha/pengurus serikat pekerja/serikat buruh agar mengatur tata cara pelaksanaan pemberian ASI dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dengan mengacu pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan
 2. mengkoordinasikan permasalahan pemberian ASI di tempat kerja.

¹³Zainudin Ali,2005,SosiologiHukum. Sinar Grafika,jakarta. hlm. 62

Penegakan hukum sangat erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak reproduksi reproduksi, Ketidaksesuaian antara pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang telah dijelaskan di atas dipengaruhi oleh efektivitas penegakan hukum. Untuk melihat efektivitas dalam pelaksanaan Pemenuhan Hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang maka menggunakan teori Efektivitas. Kata efektivitas berasal dari kata dasar efektif dalam bahasa Latin “*efficere*” yang mengandung arti menimbulkan, mencapai hasil. Efektivitas lebih mengarah pada nuansa hasil (hasil guna, *doeltreffendheid*). Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, efektivitas diartikan sebagai hasil akibat, dalam keadaan berhasil atau sesuatu yang dapat menghasilkan atau membuahkan, mengakibatkan.¹⁴ Dengan demikian efektivitas dimaknakan sebagai suatu usaha dilakukan untuk mencapai hasil sebesar-besarnya, dengan menggunakan waktu, energi, serta sumberdaya yang sekecil-kecilnya¹⁵. Efektivitas hukum dapat diartikan sebagai keberhasilangunaan hukum, dalam hal ini berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan hukum itu sendiri.

Soerjono Soekanto¹⁶ menyebut lima hal yang berpengaruh dalam penegakan hukum. Faktor kebudayaan yang sebenarnya besatu padu dengan faktor masyarakat. Kebudayaan hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari)¹⁷.

Tidak maksimalnya pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi SPG di MDS karena adanya faktor-faktor penghambat. Faktor penghambat tersebut adalah:

i. Faktor Kaidah Hukum (Substansi)

Yang patut dicermati adalah mengapa hanya cuti melahirkan, cuti keguguran dan hak khusus bagi pekerja hamil saja yang dilindungi dengan sangsi (baik pidana maupun kurungan) jika pengusaha melanggar, tetapi pelanggaran atas hak kesempatan menyusui dan cuti haid tidak ada sangsi yang mengatur.

¹⁴W.J.S.Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1975, hlm. 16.

¹⁵ Koerniatmanto Soetoprawiro, *Fungsi Hukum Administrasi Dalam Pencegahan Masalah Kemiskinan*, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya, 1998, hlm. 19.

¹⁶Soerjono Soekanto, SH, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, CV. Rajawali - Jakarta, 1983, hal. 5.

¹⁷ Soerjono Soekanto. Op.cit. hlm. 59

Untuk menjawab pertanyaan, kapan suatu aturan hukum atau perundang-undangan dianggap tidak efektif berlakunya, maka jawabannya adalah¹⁸:

- a. Jika sebagian besar warga masyarakat tidak menaatinya;
- b. Jika ketaatan masyarakat sebagaimana besar warga masyarakat hanya ketaatan yang bersifat “*compliance*” atau “*identification*”. Dengan kata lain, walaupun sebagian besar masyarakat yang terlihat menaati aturan hukum atau perundang-undangan, namun ukuran atau kualitas efektifitas hukum atau pertauran perundang-undangan itu masih dapat dipertanyakan.

Menurut Konsep dari H.C Kelman ketaatan dapat dibedakan kualitasnya dalam tiga jenis yaitu¹⁹:

- a. Ketaatan yang bersifat “*compliance*”, yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, karena hanya ia takut terkena sangksi. Kelemahan ketaatan jenis ini, karena ia membutuhkan pengawasan yang terus-menerus.
- b. Ketaatan yang bersifat “*identification*”, yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, hanya karena takut hubungan baiknya dengan pihak lain menjadi rusak.
- c. Ketaatan yang bersifat “*internalization*”, yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, hanya karena benar-benar merasa bahwa aturan itu sesuai dengan nilai-nilai instrinsik yang dianutnya.

Jika dihubungkan dengan ketaatan terhadap peraturan ketenagakerjaan khususnya hak cuti reproduksi maka ketidakefektifan berlakunya hukum karena pihak Managerial MDS yang diwakili oleh HRD MDS yaitu Wahyu Pamungkas menganggap tidak takut terhadap sangsi (tidak memenuhi ketaatan (*compliance*) dan juga menganggap peraturan (substansi) tentang hak cuti reproduksi tidak sesuai dengan nilai-nilai instrinsik yang dianutnya (*internalization*) sebagai contoh yaitu pernyataan jika hak cuti haid tidak diperlukan karena sudah ada obat yang bisa mengurangi rasa sakit akibat haid pada hari pertama dan kedua

¹⁸ Achmad Ali. Menguak teori hukum dan teori peradilan (Vol.1).Kencana prenada media.Jakarta.2012 (cet.4) hlm. 349

¹⁹ Achmad Ali.Op.cit. hlm. 348

ii. Faktor Masyarakat

SPG di MDS Pasar Besar kota Malang menurut Wahyu Pamungkas (HRS MDS) mayoritas merupakan pekerja kontrak atau PKWT dengan jumlah SPG supplier kurang lebih 500 orang dan hampir 100 % merupakan pekerja kontrak sedangkan SPG MDS sebanyak 70 orang dan 95 % juga merupakan pekerja kontrak, dan terdapat penghambat pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi karena faktor berikut:

1. Banyak SPG supplier seperti menurut Ferry Vijayanti (SPG Bestman) yang tidak mempunyai perjanjian kerja (perjanjian kerja hanya secara lisan) dan hanya di kontrak selama 3 bulan, sesuai dengan pasal 57 maka Suplier telah melanggar ketentuan jika perjanjian kerja harus tertulis dan otomatis statusnya menjadi PKWTT (pekerja tetap).
2. Supplier tidak tahu besaran umr padahal menyatakan bahwa SPG telah dibayar UMR, tetapi menurut Ferry vijyanti selama bekerja 2 tahun di bestman tidak menerima UMR dan hanya menerima UMR tahun lalu, hal ini melanggar ketentuan pasal 90 ayat (1): *“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”*
3. Pembayaran besaran upah setiap bulan dihitung dari berapa banyak SPG tersebut masuk kerja berdasarkan absensi (checkclock) yang ada di MDS Pasar Besar lalu dikirim ke supplier jadi membuat SPG merasa sangat berat untuk cuti reproduksi karena gaji tiap bulannya dipotong jika tidak masuk dalam satu hari saja.
4. Dalam sistem penjualan di MDS terdapat Sistem target yang mengharuskan SPG bekerja ekstra keras karena dikejar dengan target hingga mencapai 25 juta perbulannya, belum lagi jika dalam *Highseason* (bulan-bulan besar seperti lebaran dan tahun baru) target tersebut akan ditambah hingga mencapai 35 juta per bulan, dengan sistem yang seperti ini membuat SPG tidak bisa untuk cuti reproduksi bahkan untuk cuti tahunan selama 12 hari tidak dapat diambil ketika *Highseason*. Jika satu hari estimasi penjualan mencapai 1-2 juta maka SPG tidak akan cuti karena untuk mengejar target selama sebulan yang sudah tertinggal karena cuti akan kesulitan.

5. Tidak mendapatkan peraturan perusahaan juga menjadi salah satu penghambat, menurut Ferry Vijayanti (SPG Bestman) dan Mita Rahayu (SPG MDS) tidak pernah mendapatkan PP MDS padahal jika dilihat di pasal 23-25 PP MDS telah melindungi hak cuti tahunan dan cuti reproduksi (cuti melahirkan, cuti keguguran dan cuti haid).
6. SPG bersikap pragmatis, hal ini dikuatkan oleh Ibu Eko Diah Filliantari (Kabid Pengawasan Disnaker Kota Malang) yang menjelaskan bahwa SPG bersikap pragmatis karena daripada sulit mendapatkan pekerjaan jika dipecat maka tidak akan menuntut banyak ke perusahaan termasuk menuntut hak reproduksi.
7. Suplier tidak mengetahui jika ada hak menstruasi, hak keguguran dan hak menyusui karena tingkat SDM (sumber daya manusia) yang rendah, mayoritas SPG di MDS adalah lulusan SMA (sekolah menengah atas).
8. Peremajaan SPG (minimal menjadi SPG 22 tahun dan maksimal 25 tahun), membuat SPG berlomba-lomba dalam kinerja mengejar target penjualan tanpa memikirkan hak cuti reproduksi karena takut digeser dengan SPG yang lebih muda dan hanya beberapa SPG diatas 25 tahun yang kinerjanya bagus yang masih diperkerjakan.
9. Menurut pernyataan dari SPG MDS dan SPG Bestman pihak MDS (HRD) tidak memungkinkan cuti haid jika SPG tidak sampai pingsan.
10. SPG tidak mendapat hak cuti Melahirkan karena jika terlihat sudah hamil besar (kurang lebih 5 bulan) maka akan dipecat oleh pihak MDS dan supplier.

iii. Faktor Sarana

Faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi ditinjau dari faktor sarana atau fasilitas adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas dalam pemenuhan hak menyusui belum disediakan seperti sarana tempat pojok laktasi untuk tempat menyusui bagi anak SPG.
2. Tidak ada fasilitas Dokter perusahaan atau pengikutsertaan pekerja perempuan tersebut dalam Jamsostek yang ditanggung oleh MDS Pasar Besar Kota Malang untuk melindungi hak khusus bagi pekerja wanita hamil dan pemeriksaan untuk hak cuti haid.

iv. Faktor Struktur

Faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi ditinjau dari faktor struktur (penegak hukum) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah perusahaan di Kota Malang.
2. Pengawasan tidak bisa dilakukan dengan uji materiil atau melihat bukti secara langsung, melainkan sekedar mempertanyakan apakah pemenuhan hak-hak reproduksi buruh sudah terpenuhi kepada pengusaha dan buruh terlebih lagi pengawasan dilakukan setahun sekali.
3. Perspektif yang salah dari pengawas tentang prosedur penanganan pelanggaran ketenagakerjaan termasuk hak reproduksi yang mengedepankan cara non-represif seperti pemberian nota (surat teguran) kepada perusahaan yang melanggar ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan, nota keberatan tersebut diberikan hingga 3 kali tetapi jika dalam tenggat waktu yang telah disediakan perusahaan tersebut memperbaiki kesalahannya maka tidak akan diteruskan ke penyidikan dan proses pembuatan BAP (berita acara pemeriksaan). Padahal dalam proses tindak pidana ketenagakerjaan seharusnya langsung melakukan penyidikan, dalam pasal 8 KUHPid tidak ada proses teguran atau nota keberatan melainkan langsung proses penyidikan dilanjutkan penuntutan, pemeriksaan dalam persidangan dan pelaksanaan putusan pengadilan.²⁰
4. Pembinaan sebagai langkah preventif dalam penanggulangan pelanggaran ketenagakerjaan sangat tergantung pada alokasi dana yang di anggarkan di APBD (anggaran pendapatan dan belanja daerah) Kota Malang

E. PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi SPG di MDS Pasar Besar Kota Malang tidak efektif karena dari keempat faktor yang diteliti menunjukkan hasil yang menggambarkan bahwa faktor substansi hanya melindungi dengan sanksi untuk

²⁰Sehat Damanik. Hukum acara perburuhan .DSS Publising.Jakarta. 2006.Hlm. 32

hak cuti melahirkan dan cuti keguguran saja, tetapi hak lain seperti hak cuti haid, perlakuan khusus bagi pekerja yang hamil dan hak kesempatan menyusui tidak dilindungi dengan sangsi. Dari faktor penegak hukum (Disnaker) dalam penegakan pemenuhan hak reproduksi terganjal oleh sikap SPG dan MDS yang menutupi-nutupi dalam setiap penagwasan berkala. Faktor masyarakat terhadap pemenuhan hak reproduksi terutama dipengaruhi oleh posisi tawar SPG yang lemah dan pihak MDS dan suplier tidak memenuhi hak reproduksi karena untuk mengejar omset penjualan. Dari faktor sarana penunjang hak reproduksi masih banyak yang belum disediakan oleh MDS seperti pojok laktasi dan kepersertaan jamsostek.

2. Faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi ini lebih kompleks daripada faktor yang mendukungnya. Faktor penghambat ini yang akan menjadi ganjalan terhadap pemenuhan hak reproduksi SPG di MDS Pasar Besar Kota Malang. Dan pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi ini bias gender karena pihak managerial MDS menganggap hak reproduksi dikesampingkan dan peran Indonesia sebagai negara hukum kesejahteraan dengan regulasi dan aparaturnya (Disnaker) telah gagal dalam melindungi kesejahteraan yang di dalamnya termasuk kesehatan reproduksi rakyatnya di dunia kerja.

Saran

1. Perlunya peningkatan pengetahuan Disnaker sebagai penegak hukum tentang prosedur pemberian sangsi atas pelanggaran hak reproduksi pekerja wanita.
2. Peningkatan sosialisasi kepada perusahaan khususnya MDS dan SPG mengenai norma yang berhubungan dengan hak reproduksi pekerja perempuan.
3. Menggerakkan pengusaha agar mengupayakan fasilitas yang mendukung Program Pemberian-ASI bagi ibu yang menyusui di tempat kerja Menyediakan jaminan kesehatan bagi seluruh pekerja dengan manfaat menyeluruh termasuk pelayanan kesehatan reproduksi baik yang diselenggarakan di fasilitas pelayanan kesehatan perusahaan maupun bermitra dengan pihak ketiga
4. Memberikan kemudahan kepada pekerja wanita dengan memberikan waktu untuk mendatangi fasilitas pelayanan kesehatan termasuk kesehatan reproduksi yang menjadi mitra perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan memenuhi

hak-hak reproduksi pekerja wanita antara cuti bersalin. Termasuk juga memberikan waktu bagi wanita hamil dan menyusui untuk istirahat lebih awal dan pulang lebih dulu.

5. Peningkatan peran akademisi dalam sosialisasi dan memberikan persepsi yang benar dalam pemenuhan norma yang berkaitan dengan pemenuhan hak reproduksi. Karena banyak persepsi keliru seperti pendapat dari Kabid pengawasan Disnaker yang menganggap sangsi pidana bisa diselesaikan dalam proses mediasi terlebih dahulu tanpa melanjutkan proses ke penyidikan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agusmidah.2010.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Ghalia Indonesia,Bogor
- Ali, Achmad. 2012. *Menguak teori hukum dan teori peradilan (Vol.1)*.Kencana prenatal media.Jakarta.
- Ali, Zainudin, 2005, *Sosiologi Hukum*. Sinar Grafika,jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007.*Hukum kerja*.PT Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Budiono, Abdul Rachmad, 2009.*Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta
- , 2005.*Pengantar Ilmu Hukum*. Bayu media.Malang
- Damanik,Sehat. 2004.*Hukum Acara Perburuhan*.Dss Publising.Jakarta.
- Ford, Michele.2011.*Memetakan gerakan buruh*, Kepik.Depok.
- Hartono,Petrus G. 2009.*Sales Power*. PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Kattsoff, Louis O.*Pengantar Filsafat*,2004. Tiara wacana.Jogjakarta
- Kitab Undang-undang Hukum perdata (Burgelijk Wetboek)*, 1976.Terjemahan R.Subekti dan R Tjitrosudibio.Pradnya Paramita.,
- Mahfud MD,Moh. 2011.*Politik Hukum di Indonesia*,Rajawali press,Jakarta,
- Masriani, Yulies Tiena. 2004. *Pengantar Hukum Indonesia*.Sinar Grafika. Jakarta
- Megawangi, Ratna.1999. *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan. Cet. I.
- Nasution, Bahder Johan .2008.*Metode Penelitian Ilmu Hukum*,Mandar Maju,Bandung.
- Poerwadarminta, WJS..1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Poerwandari, Kristi,2000, *Penghapusan diskriminasi terhadap perempuan*, Alumni, Bandung
- Rahardjo, Satjipto, 2009. *Lapisan-lapisan dalam ilmu hukum*,Bayumedia,Malang
- Rasjidi, Lili dan Thania, Ira .2007,*Pengantar Filsafat Hukum*.Mandar Maju.Bandung..
- Ridwan, Juniarso dan Sodik, Achmad. 2009. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Nuansa. Bandung.
- Safa'at, Rachmad.2011.*Advokasi Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Surya Pena Gemilang, Malang
- Semler, Ricardo. 2010.*Revolusi Bisnis*, PT Mizan Pustaka. Bandung
- Situmorang, Viktor M, dan Juhir, Jusuf, 1998.*Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, (cetakan II),

Soekanto, Soerjono, 1983, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, CV. Rajawali – Jakarta.

Soepomo, Iman .1976. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta

———, 1980, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan kerja*. Djambatan, Jakarta

Subekti, 1992, *Pokok-pokok hukum perdata*. Intermasa. Jakarta.

———, 2005, *Hukum perjanjian*. Intermasa. Jakarta.

Sujanto, 1986. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, (cetakan II),

Umar, Nasaruddin. 1999. *Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina. Cet. I.

Utama, I Made Arya, 2007, *Hukum Lingkungan*, Pustaka sutra, Bandung

Wahab, Solichin Abdul. 1997. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Bumi Aksara. Jakarta

PERATURAN

Peraturan Perusahaan Matahari dept store tahun 2010-2012

MAKALAH

O.C Kaligis, Malang, 1 Oktober 2012. *Human Rights Protection and Enforcement in Indonesia*. Makalah disajikan dalam Seminar Internasional, Formah PK Fakultas Hukum Brawijaya

UNDANG-UNDANG

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan

INTERNET

Merriam-Webster Dictionary. www.merriam-webster.com. Diakses pada Oktober 2012.

www.jurnalperempuan.org diakses tanggal 9 Oktober 2012

www.depnertrans.go.id diakses tanggal 20 Oktober 2012

www.iads.org (official Internasional association of Departement store) diakses tanggal 9 Oktober 2012

LBH Apik. *Lembar Info, Seri 13 tentang CEDAW*, www.lbh-apik.or.id diakses 20 Oktober 2012

CEDAW working Group Initiative (CWGI).*Implementasi Konvensi CEDAW di Indonesia*. Mei 2007 <http://www.cedawindonesia.net> diakses 20 oktober 2012

<http://www.solidaritasburuh.org> diakses 20 oktober 2012